

Dokumentnamn	NRS Code of Conduct	Sidan	Sidan 1 av 11
Upprättad av	Birger Larsson	Version	02
Godkänd av	Styrelsen	Datum	2024-09-02

Orientering:

Detta är den andra giltiga utgåvan.

Svensk version:

NRS är en del av Lagercrantz Group, som är en teknikkoncern, som inom väldefinierade nischer och i samarbete med kunder och leverantörer erbjuder värdeskapande tekniklösningar. Koncernen har omkring 2500 anställda i runt sjuttio oberoende dotterbolag som drivs i sina egna namn. Varje dotterbolag sköter sin verksamhet med stor frihet och har ett eget ansvar. De viktigaste affärsbesluten tas alltså där kunskapen är störst – nära kunderna och marknaden. Verksamheten bygger på nära och långsiktiga relationer med kunder, leverantörer och andra affärspartners och vi strävar efter att vara en pålitlig, långsiktig och pålitlig partner. Förutom kommersiella mål och principer bör även affärsverksamheten bedrivas med höga standarder för integritet och etik. Vi lägger därför stor vikt vid att agera professionellt, ärligt och etiskt korrekt sätt.

Vi stöder koncepten i FN:s Global Compact (www.globalcompact.org), ILO:s kärnkonventioner, (www.ilo.org), samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag (www.oecd.org) och dessa principer är inspirationen till vår uppförandekod. Våra långsiktiga mål är att alla partners och leverantörer till våra företag ska följa koden för uppförande. Vi förstår dock att vissa förändringar kräver tid, men vi förväntar oss kontinuerliga ansträngningar för förbättringar. Som ett minimum följer vi alla gällande lagar och förordningar och vid behov kommer vi också att införa standarder som följer denna kod där befintliga lagar och bestämmelserna är inte i linje med dess mål. Vi förväntar oss som ett minimikrav att kunderna och leverantörer har kunskap om och följer gällande lagstiftning. Verkställande direktören för varje enskilt bolag i koncernen ansvarar för att säkerställa att det dagliga arbetet bedrivs i enlighet med vår uppförandekod.

Samhället

Bolagets relation till samhället

Varje företag inom koncernen strävar efter att ha ett positivt inflytande i de samhällen där koncernen verkar. Affärsbeslut som kan anses ha inverkan på samhället i stort ska så långt det är möjligt alltid föregås av, eller omedelbart följas av, diskussioner med samhällsrepresentanter i syfte att identifiera eventuella behov av kollektiva åtgärder.

Politisk inblandning

Vi upprätthåller neutralitet i förhållande till politiska partier och kandidater. Inte heller namnet Lagercrantz Group, företagsnamnet för varje koncernföretag, inte heller några resurser under kontroll av gruppen företag ska användas för att främja politiska partiers eller kandidaters intressen.

Anti korruption

Vi accepterar inte korruption, mutor eller orättvisa konkurrensmetoder. Lagercrantz Group överensstämmer med svensk affärskod utfärdad av Svenska Institutet mot mutor (IMM), som syftar till att vägleda företag i frågor som rör hur gåvor, ersättningar och andra förmåner får användas inom näringslivet för att främja företagets verksamhet. All försäljning och marknadsföring av våra produkter och tjänster ska också ske i enlighet med relevanta lagar och bestämmelser i varje land.

Vi ska inte erbjuda eller göra felaktiga betalningar eller betala annan ersättning till någon person eller organisation i syfte att etablera eller behålla affärsrelationer med vår koncern. Vi kommer inte, direkt eller indirekt, att begära eller acceptera någon form av felaktig betalning eller annan ersättning, som lämnas i syfte att upprätta eller behålla affärsförbindelser med vår grupp.

Arbetsvillkor

Vi strävar efter att vara en respekterad arbetsgivare. Företag i koncernen bör tillhandahålla en bra arbetsmiljö och strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare när det kommer till de anställdas professionella utveckling. Relationen med och mellan anställda bör bygga på ömsesidig respekt och även tillåta rimligt inflytande på områden som påverkar individens arbetssituation. Vi strävar efter att säkerställa att alla kunder och leverantörer följer samma grundläggande principer som Lagercrantz Group, som beskrivs nedan:

Arbetsmiljö

Vi erbjuder en trevlig arbetsplats och ser till våra medarbetares hälsa och säkerställer även deras välbefinnande och utveckling. Detta innebär att vid utformning av arbetsplatser, utrustning, beteende i förhållande till varandra, arbetsbeskrivningar, kompetensutveckling och i allt annat arbetsmiljörelaterade frågor, att vi arbetar för att våra medarbetare ska ha en arbetsmiljö och arbetssituation som förebygger fysisk och psykisk ohälsa och som främjar välbefinnande och utveckling. Våra anställdas hälsa och säkerhet ska prioriteras och lämpligt skydd ska användas — utrustningen och byggnaderna som används ska vara säkra och farliga ämnen samt avfall ska hanteras på ett säkert sätt.

Jämlikhet

Vi strävar efter att anställda i koncernen ska ges lika möjligheter till karriär befordran, utbildning, ersättning, arbetsinnehåll och arbetsvillkor, oavsett kön. I de fall det finns ersättningskillnader mellan män och kvinnor bör vi aktivt arbeta för att justera dem. Vi arbetar också för att få en mer enhetlig könsfördelning i rekryteringen.

Diskriminering

Vi erbjuder lika anställningsmöjligheter oavsett ras, religion, kön, funktionshinder, familj omständigheter eller sexuell läggning. Vi arbetar för att motverka alla former av diskriminering på arbetsplats eller i kontakt med anställda när det gäller fastställande av löner och karriärbefordran. Vi strävar efter att införa lämpliga processer för att upptäcka och åtgärda varje fall av diskriminering.

Andra förutsättningar för arbete

Anställda ska behandlas med respekt och värdighet. Ingen anställd bör under någon omständigheter vara föremål för fysisk bestraffning eller andra former av fysisk, sexuell, psykologisk straffåtgärd, trakasserier eller tvång. Vi accepterar inte någon form av tvångsarbete, ofrivilligt eller oavlönat arbete. FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s konvention om minimiålder för tillträde till arbete, och konvention om förbud mot och omedelbara åtgärder för att avskaffa de värsta formerna av är riktlinjer för all affärsverksamhet som bedrivs i vårt namn. Anställda ska ha frihet att träna deras lagliga rätt att vara medlem i, organisera eller arbeta för organisationer som företräder deras intressen som anställda.

Miljöarbete

Återvinningshänsyn och hushållning med naturresurser är en viktig grund för vår affärsverksamhet. Miljöperspektivet bör vara en del av alla viktiga beslut, med syfte att skapa långsiktigt värde för koncernens kunder, anställda, aktieägare och för samhället i stort. Miljöarbetet ska också bedrivas inom ramen av vår affärsidé och ska vara väl integrerat i vårt operativa arbete. I förlängningen innebär detta vi ska ta hänsyn till hela livscykeln för de produkter och tjänster vi tillhandahåller. Vi ska ta en helhetssyn på miljöfrågor genom våra mycket kompetenta medarbetare och genom att ständigt utveckla vårt kunnande om miljöpåverkan. Åtgärder för att förbättra miljön bör vidtas så långt det är tekniskt möjligt, kommersiellt rimligt och miljömässigt motiverat. Kunder och leverantörer förväntas vara bekanta med och uppfylla krav enligt nationella lagar, förordningar och branschstandarder. Kunder och leverantörer ska som ett minimikrav säkerställa säker hantering av farliga ämnen och avfall.

Information

Verksamheter

All information som rör vår affär med kunder och leverantörer är konfidentiell, liksom all information om våra anställda och våra interna angelägenheter. Det gäller till exempel information att det finns eller har funnits en relation mellan oss och en kund/leverantör. Information om tjänster och produkter som kunder/leverantörer köper eller säljer är också konfidentiella om inte annat överenskommit.

Anställdas engagemang utanför Lagercrantz

Engagemang i extern verksamhet ska rapporteras till och godkännas av närmaste chef. Exempel på sådana aktiviteter är om anställda på Lagercrantz accepterar anställning utanför Lagercrantz Grupp (deltid eller heltid), sitter i styrelsen eller liknande organ i ett annat företag eller annan organisation eller bedriva affärsverksamhet av annat slag.

Finansiell rapportering och bokföring

All ekonomisk rapportering och redovisning ska upprätthållas och rapporteras i enlighet med lokalt regelverk (GAAP) och IFRS. All rapportering ska ge information som är till hjälp och användbar för användare. Alla tillgångar, skulder, intäkter, kostnader och verksamhet ska beskrivas på ett korrekt sätt.

Sociala medier

På våra arbetsplatser har de flesta av oss tillgång till internet och sociala medier. De är – på samma sätt som telefon och e-post — verktyg för vårt arbete och är avsedda för kommunikation i affärssammanhang. Anställda som i sin yrkesroll kommunicerar med hjälp av sociala medier representerar alltid sitt företag och Lagercrantz. Därför måste all kommunikation vara anpassad med våra värderingar och vara konsekventa med hur vi kommunicerar i andra kanaler. Som anställda vi måste också göra en tydlig skillnad mellan en privat och professionell närvaro på Internet och på sociala medier.

Internationell handel

Vi följer alltid tillämpliga internationella handelslagar i de länder där vi bedriver företag. Samråd och bemyndigande ska alltid inhämtas från koncernledningen innan du exporterar eller ingår avtal med affärspartners i länder som är listade i EU eller USA:s sanktioner och exportkontrollistor. För en uppdaterad lista över länder, fysiska personer och enheter som är föremål för sanktioner, se EU:s sanktionskarta och Sanctions Programs and Country Information (US Department of Treasury) respektive. För en lista över produkter som omfattas av EU-exportkontroller, se Kontroll av export av produkter med dubbla användningsområden.

Verkställande direktören för varje koncernbolag ansvarar för att dessa handelspolicys efterlevs och måste därför skaffa relevant kunskap om återförsäljare, kunder, leverantörer, annat affärspartners, såväl som individuella kontrakt, för att verifiera vilka länder produkter kommer hamna i och vilka slutkunderna är. Verkställande direktören ansvarar också för bedömningen om våra produkter har dubbel användning. Anställda är skyldiga att informera sin verkställande direktör och om så behövs även koncernledningen vid eventuella brott mot dessa handelspolicys. För mer information vänligen se koncernens handelskontrollpolicy.

Genomförande

Kommunikation

Vi har en öppen attityd i dialogen med dem som berörs av koncernens verksamhet. Vi svarar på frågor från utomstående och kommunicerar med berörda parter på ett korrekt och effektivt sätt. Frågor kan skickas via e-post till info@lagercrantz.com.

Omfattning

Chefer och ledare i Lagercrantz Groups koncernbolag bör känna till och vara bekanta med ansvariga inom sitt område för att säkerställa efterlevnad av denna uppförandekod och med relevanta nationella lagar och förordningar. Verkställande direktören för varje enskilt företag i koncernen är även ansvarig för att varje företags huvudkunder och leverantörer är bekanta med uppförandekoden. Alla anställda i koncernen ansvarar för att de personligen agerar i enlighet med värderingarna och affärsprinciperna i uppförandekoden. Ledningen för Lagercrantz Group ansvarar för det löpande arbetet med uppförandekoden.

Uppföljning

Varje anställd i Lagercrantz Group ansvarar för att rapportera eventuella fall av bedrägerier eller annat brottsligt beteende till koncernledningen, men andra avvikelser från uppförandekoden bör också rapporteras. Bekräftade överträdelser av vår uppförandekod kan leda till disciplinära åtgärder. Anställda som är osäkra på om ett specifikt beteende kan strida mot denna uppförandekod bör rådgöra med sin närmaste chef.

Anställdas ansvar

Verkställande direktören för varje dotterbolag ansvarar för att kommunicera innehållet och syftet med denna uppförandekod i sin organisation och för att uppmuntra anställda att rapportera frågor som kan strida mot dessa regler. Rapporter om brott mot denna uppförandekod kan lämnas anonymt och konfidentiellt till whistleblower@lagercrantz.com eller via brev till: Lagercrantz Group AB, Attn. Info, Box 3508, 103 69 Stockholm. Inga påföljder eller andra negativa konsekvenser kommer att drabba personer som lämnar en anmälan i god tro.

English version

Lagercrantz Group is a technology group that within well-defined niches and in partnership with customers and suppliers offers value-creating technology solutions. The Group has approximately 2,500 employees in some seventy independent subsidiaries that are run under their own names. Each subsidiary manages its business with considerable freedom and has its own responsibility. The most important business decisions are thus taken where knowledge is greatest — close to customers and the market.

The operations are based on close and long-term relationships with customers, suppliers and other business partners, and we aim to be a trustworthy, long-term and reliable partner. Besides commercial goals and principles, the business operations should also be conducted with high standards of integrity and ethics. We thus attach great importance to acting in a professional, honest and ethically correct manner.

We support the concepts contained in the UN's Global Compact (www.globalcompact.org), the ILO's core conventions, (www.ilo.org), as well as the OECD's Guidelines for Multinational Enterprises (www.oecd.org) and these principles are the inspiration for our Code of Conduct. Our long-term goal is that all partners and suppliers of our companies should comply with the Code of Conduct. However, we understand that some changes require time, but we expect continuous efforts towards improvements. As a minimum, we comply with all prevailing laws and regulations and when necessary, we will also introduce standards that follow this Code where existing laws and regulations are not in line with its objectives. We expect as a minimum requirement that customers and suppliers have knowledge of and comply with current legislation.

The Managing Director of each individual company in the Group is responsible for ensuring that the day-to-day work is conducted in accordance with our Code of Conduct.

Community

Relation with community

Each company within the Group strives to have a positive influence in the communities where the Group operates. Business decisions that may be considered to have an impact on the wider community shall as far as possible always be preceded by, or promptly followed by, discussions with community representatives for the purpose of identifying possible need for collective measures.

Political involvement

We maintain neutrality in relation to political parties and candidates. Neither the name Lagercrantz Group, the company name of each group company, nor any resources under the control of group companies shall be used to promote the interests of political parties or candidates.

Anti-corruption

We do not accept corruption, bribes or unfair methods of competition. Lagercrantz Group complies with the Swedish Business Code issued by the Swedish Institute Against Bribes (IMM), which aims to guide companies in questions relating to how gifts, remuneration and other benefits may be used in the business sector to promote the company's operations. All sales and marketing of our products and services shall also take place in accordance with the relevant laws and regulations in each country.

We shall not offer or make improper payments or pay other remuneration to any person or organisation for the purpose of establishing or retaining business relationships with our Group. We shall not, directly or indirectly, ask for or accept any form of improper payment or other remuneration, which is provided for the purpose of establishing or retaining business relationships with our Group.

Working conditions

We strive to be a respected employer. Companies in the Group should provide a good working environment and strive to be an attractive employer when it comes to the employees' professional development. The relationship with and between employees should be based on mutual respect and also allow reasonable influence in areas that impact the individual's work situation.

We aim to ensure that all customers and suppliers comply with the same basic principles as Lagercrantz Group, which are described below:

Working environment

We offer a pleasant workplace and look after our employees' health and also ensure their well-being and development. This means that in design of workplaces, equipment, behaviour in relation to each other, job descriptions, skills development and in all other work environment-related questions, that we work to ensure that our employees shall have a work environment and work situation that prevents physical and mental ill health and that promotes well-being and development. Our employees' health and safety shall be prioritised, and appropriate protection shall be used — the equipment and buildings used shall be safe, and hazardous substances and waste shall be handled in a secure manner.

Equality

We strive to ensure that employees in the Group shall be afforded equal opportunities for career advancement, training, remuneration, work content and working conditions, regardless of gender. In those cases where remuneration gaps exist between men and women, we should actively work to adjust them. We also work to achieve a more uniform gender breakdown in recruitment.

Discrimination

We offer equal employment opportunities regardless of race, religion, gender, disability, family circumstances or sexual orientation. We work to counter all forms of discrimination at the workplace or in dealing with employees when it comes to setting of salaries and career advancement. We strive to introduce appropriate processes for discovering and remedying each case of discrimination.

Other working conditions

Employees should be treated with respect and dignity. No employee should under any circumstances be subject to physical punishment or other forms of physical, sexual, psychological punitive measure, harassment or coercion. We do not accept any form of forced labour, involuntary or unpaid work. The UN's Convention on the Rights of the Child, the ILO's Convention on the Minimum Age for Employment, and the Convention on Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour, are guidelines for all business activities that are conducted in our name. Employees should have the freedom to exercise their legal right to be a member of, organise or work for organisations that represent their interests as employees.

Environment

Recycling considerations and economising on natural resources are an important basis of our business operations. The environmental perspective should be part of every important decision, with the aim of creating long-term value for the Group's customers, employees, shareholders and for the wider community. The environmental work shall also be conducted within the framework of our business concept and should be well-integrated in our operational work. By extension, this means that the entire life cycle of the products and services we supply should be taken into consideration. We can take a holistic view of environmental issues through our highly skilled employees and by continually developing our know-how regarding environmental impacts. Measures to improve the environment should be taken as far as technically possible, commercially reasonable and environmentally motivated.

Customers and suppliers are expected to be familiar with and meet requirements under national legislation, regulations and industry standards. Customers and suppliers as a minimum requirement should ensure safe handling of hazardous substances and waste.

Information

Operations

All information concerning our business with customers and suppliers is confidential, as well as all information about our employees and our internal affairs. For instance, this applies to information that there is or has been a relationship between us and a customer/supplier. Information about services and products that customers/suppliers buy or sell is also confidential unless otherwise agreed.

Employee involvement outside Lagerqrantz

Involvement in external activities shall be reported to and approved by the immediate manager. Examples of such activities are if employees at Lagercrantz accept employment outside Lagercrantz Group (part-time or full-time), are on the board of directors or similar body of another company or different organisation, or conduct business activities of another kind.

Financial reporting and accounting

All financial reporting and accounting shall be maintained and reported in accordance with local regulations (GAAP) and IFRS. All reporting shall provide information, which is of assistance and useful for users. All assets, liabilities, revenue, costs and operations shall be described in a correct manner.

Social media

At our workplaces, most of us have access to the Internet and social media. They are — in the same way as the telephone and email — tools for our work and are intended for communication in a business context. Employees who in their professional capacity communicate using social media always represent their company and Lagercrantz. Therefore, all communication must be aligned with our values and be consistent with how we communicate in other channels. As employees we also must draw a clear distinction between a private and professional presence on the Internet and on social media.

International trade

We follow at all times applicable international trade laws of the countries in which we conduct business. Consultation and authorisation shall always be obtained from the Group Management prior to exporting or entering into agreements with business partners in countries listed on the EU or US sanctions and export control lists. For an updated list of countries, physical persons and entities subject to sanctions, please see EU Sanctions Map and Sanctions Programs and Country Information (US Department of Treasury) respectively. For a list of products subject to EU export controls, please see List of Dual-Use Items.

The Managing Director of each group company is responsible for ensuring compliance with these trade policies and must therefore obtain relevant knowledge of resellers, customers, suppliers, other business partners, as well as individual contracts, in order to verify which countries products will end-up in and who the end-customers are. The Managing Director is also responsible for assessing if its products have dual-use. Employees are obliged to inform their Managing Director, and if needed also the Group Management, of any breaches of these trade policies. For more information please see the group trade control policy.

Implementation

Communication

We have an open attitude in the dialogue with those who are affected by the Group's operations. We answer questions from outsiders and communicate with the parties concerned in a correct and effective way. Questions may be sent via email to info@lagercrantz.com.

Scope

Managers and leaders in the group companies of Lagercrantz Group should be familiar with and be responsible in their area for ensuring compliance with this Code of Conduct and with relevant national laws and regulations. The Managing Director of each individual company in the Group is also responsible for ensuring that each company's main customers and suppliers are familiar with the Code of Conduct. All employees in the Group are responsible for ensuring that they personally act in accordance with the values and commercial principles of the Code of Conduct. The Group Management of Lagercrantz Group is responsible for the ongoing work relating to the Code of Conduct

Follow up

Each employee in the Lagercrantz Group is responsible for reporting possible cases of fraud or other criminal behaviour to the Group Management, but other departures from the Code of Conduct should also be reported. Confirmed violations of our Code of Conduct may result in disciplinary measures. Employees who are uncertain as to whether specific conduct can contravene this Code of Conduct should consult with their immediate manager.

Responsibility for employees

The Managing Director of each subsidiary is responsible for communicating the content and purpose of this Code of Conduct in their organisation and for encouraging employees to report matters that may conflict with these rules. Reports of violations of this Code of Conduct may be submitted anonymously and confidentially to whistleblower@lagercrantz.com or via post to Lagercrantz Group AB, Attn. Info, Box 3508, 103 69 Stockholm.

No penalty or other negative consequences shall apply to persons who submit a report in good faith.

Bekräftelse

Härmed bekräftar vi/jag att följa NRS Code of Conduct

Företag _____

Signatur _____

Namn och titel _____

Confirmation

We hereby confirm to follow NRS Code of Conduct

Company _____

Signature _____

Name and title _____